

КРИТИКА И БИБЛИОГРАФИЯ

УДК 330:332

ОБЗОР МЕТОДОВ КАПИТАЛИЗАЦИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

В.М. Ячменева, Е.Ф. Ячменев

Институт экономики и управления ФГАОУ ВО «Крымский федеральный
университет им. В.И. Вернадского», г. Симферополь

Теория человеческого капитала, несмотря на свою длительную ретроспективу, не потеряла актуальность. Факторы внешней среды и мировые тенденции в развитии трудовых отношений способствуют формированию самого “человеческого капитала” и стимулируют его дальнейшее развитие. Целью исследования является обзор существующих методов капитализации человеческого капитала на личностном, микро-, макро- и мегауровне с учетом изменения факторов внешней среды. Научная новизна заключается в обобщении методов капитализации человеческого капитала по уровням его формирования. Полученные результаты являются обоснованием дальнейшего исследования, направленного на формирование системы показателей оценки качества человеческого капитала на микроуровне.

Ключевые слова: капитализация, человеческий капитал, методы, инструментарий, рынок труда.

Россия переходит на качественно новый этап развития, который основан на инновационных технологиях и цифровизации экономики, где нематериальная сфера преобразуется в весомый фактор конкурентоспособности экономики знаний. Знания здесь дуальны, с одной стороны – это производительная сила, с другой – производительный ресурс, которые вместе формируют базис новой экономики. Фундаментальные исследования, подкрепленные глубоким анализом и инновационные интеллектуально емкие разработки, играют все большую роль в развитии экономики. Экономика знаний требует системного наращивания человеческого капитала, что не представляется возможным без кардинальных изменений в системе образования.

В начале 60-х гг. XX в. концепция человеческого капитала стала новым направлением развития экономической теории. Через некоторое время понятие “человеческий капитал” начали использовать социологи, как качественную характеристику населения страны. Важно отметить, что человек как неотъемлемая составляющая этого капитала выступает его носителем, поэтому наблюдается очевидная зависимость качества человеческого капитала от качества его носителя. Человек сам по себе на рынке труда не выступает как единица товара, он предлагает на рынке свои знания, умения и компетенции, которые способны вместе с носителем создавать продукт или оказывать услуги, спрос на которые существует на рынке.

Справедливо было бы отметить, что на человеческий капитал и его качество было обращено внимание намного раньше. Так, после революции, прошедшей в России в 1917 г., первым шагом большевиков было повышение качества населения, т. е. его необходимо было постепенно превратить из душевого населения в человеческий капитал.

Целью исследования является обзор существующих методов капитализации человеческого капитала на личностном, микро-, макро- и мегауровне с учетом изменения факторов внешней среды.

С точки зрения исторических аспектов, теория человеческого капитала выглядит как динамически устойчивая наука. У. Петти еще в 1676 г. обращал внимание в своих трудах на ценность населения. Русская поговорка “Мал золотник да дорог” очень ярко подчеркивает сущность, которая легла в основу его работы “Политическая арифметика” [11, с. 25]. Ценность населения формируется за счет инвестиций [14, с. 50; 15], знаний, умений, профессионального мастерства и природных способностей каждого человека. Знание, которое получает человек меняет его сущность от количественной единицы населения к качественной – личности, а еще следует отметить, что этот процесс требует индивидуальных и общественных затрат, финансов, времени, собственных усилий, отдача от которых возможна только в будущем.

А. Смит рассматривает индивида как составляющую нации, которая является неотъемлемой частью его богатства. Определяя основной капитал как эквивалент расходов на приобретение навыков и способностей индивидуумом, предполагается, что личность как носитель знаний постоянно должна образовывать общественное богатство. Дж. Ст. Милль считает, что приобретенные способности человеку можно реализовать только через труд, а результат труда считать капиталом [1, с. 2674].

Социально-классовые позиции относительно человеческого капитала однозначно определяются К. Марксом в его труде “Капитал” [9, с. 123]. Он отмечал, что человеческий труд является результатом использования в одинаковых пропорциях мускульного и умственного труда, если равновесие отсутствует, возникает эксплуатация человеческого труда.

В начале XX в. все чаще появляются формулировки понятий, где человек приравнивается к капиталу как носитель знаний. Это послужило причиной возникновения двух подходов к определению взаимосвязи между человеком, как носителем знаний и капиталом.

Первый подход базируется на теории трех факторов производства и не предусматривает включения человека в категорию капитала, как носителя знаний. Сами знания и способность к труду теория трех факторов относит к категории капитала. Сторонниками такой противоречивой теории являются Ф. Лист, А. Маршал, Дж. Милль, В. Рошер [1, с. 2678], которые сформировали, согласно их мнения, законченный вид теории трех факторов производства.

Второй подход наоборот подчеркивает, что человек, как носитель знаний, является капиталом. Представителями этого подхода являются Л. Вальрас, Дж. Маккулох, Г. Маклеод и И. Фишер. Дж. Маккулохом и И. Фишером [1, с. 2680] была предложена альтернативная теория человеческого капитала, которая дополняет традиционную концепцию человеческого капитала новым содержанием. Одной из наиболее значимых альтернативных теорий можно считать теорию “всеобъемлющего капитала” И. Фишера, которая сформировалась под влиянием идей прагматизма. Отказавшись от теории трех факторов производства, он отнес к категории капитала все, что способно приносить доход, включая человека.

Теория экономического роста довольно долго игнорировала понятие человеческого капитала. Так, для неоклассиков фактор труда в производстве национального богатства оставался исключительно количественным. Даже если в трудах вышеупомянутых экономистов уже освещается идея о том, что качество работы влияет на экономический рост, тем не менее, экономическая теория все еще рассматривает труд, как простой фактор производства, воспринимая его исключительно в количественном виде.

Представленные в табл. 1 теории человеческого капитала, хорошо демонстрируют этапы развития, как самой теории, так и индивидуума как носителя знаний.

Т а б л и ц а 1

Теории человеческого капитала

Теории	Сущность
Теория богатства	Считает, что способности человека являются частью общественного богатства, потому что человеческие умения способствуют росту как общественного блага, так и богатства индивида, приобретение таких способностей, обучение всегда требуют существенных расходов, представляющих собой основной капитал, который реализуется в его личности
Марксистская теория (теория преобразования формы стоимости рабочей силы)	Рассматривает человеческий капитал с социально-классовых позиций. Производство является продуктом человеческого труда, порожденной в равной степени, как мускулами человеческой руки, так и умом. Сложность преобразований труда приводит к эффекту мультипликатора человеческого труда
Теория трех факторов производства	Утверждает, что сам индивидуум не является капиталом. Человек является объектом, ради которого наращивается богатство. А вот приобретенные им на протяжении всей его жизни компетенции, представляются как средство и реализуются посредством труда, которые на всех основаниях можно отнести к категории капитала
Теория человеческого капитала	Человеческий капитал является эквивалентом капитала или формой его представления, так как способен одновременно обеспечить заработки и удовлетворение потребностей. Человеческий, потому что неотъемлем от человека.
Теория “всеобъемлющего капитала”	Сформировалась под влиянием идей прагматизма. Отказавшись от теории трех факторов производства, в категорию капитала вносят все, что способно приносить доход, включая человека
Теория экономического роста	Отмечает, что экономический рост является следствием повышения экзогенного фактора, утверждая что научно-технический прогресс является не чем иным как отражением научных знаний и инноваций
Теория “фильтра”	Рассматривает образование как механизм, способный разделить людей по уровню их способностей. Центральная идея этой теории постановка на первый план не производительной, а селективной (информационной) функции образования
Теория привлекательности рынка труда	С одной стороны, тестирует теорию инвестирования в человеческий капитал, а с другой, объясняет массовый интерес к высшему образованию и учебным заведениям и как следствие насыщению рынка труда
Теория роста	Более точно определяет человеческий капитал и его вклад в экономический рост государств, находящихся на стадии развития
Теория человеческих возможностей как продолжение теории человеческого капитала	Речь идет о том, что человек может сделать (возможность деяния), и о том, кем он является, какие типы действия он может реализовать. Подход с точки зрения возможностей рассматривает, прежде всего, индивидуальные предпочтения, которые оцениваются как возможность осуществлять определенный набор действий и являются важными на протяжении жизни человека
Теории капитализации человеческого капитала	Человеческий капитал становится ключевым элементов цифровой экономики, в которой стираются границы в пространстве и во времени, благодаря человеческому капиталу и непосредственному его участию создается новое цифровое пространство. Человеческий капитал становится глобальным ресурсом и ядром интеллектуального капитала

Источник: составлено авторами по материалам [1–5; 9; 14; 15].

Исследование этапов развития теории человеческого капитала доказывает, что она изменилась как в осознании общества, так и в научных исследованиях. Начиная с теории богатства А. Смита через теории марксистскую, трех факторов производства, начальную теорию человеческого капитала Т. Шульца [14], теорию “всеобъемлющего капитала”, теорию экономического роста, теорию “фильтра”, теорию привлекательности рынка труда, теорию глобального роста, теорию человеческих возможностей достигли современной теории капитализации человеческого капитала. Человеческий капитал сегодня имеет существенное значение в развитии общества не только как фактор производства, но и как капитал, то есть выступает движущей силой социально-экономического развития предприятия, региона, государства. Понятие “человеческий капитал” как экономическая категория многогранно и неоднозначно, а его измерение требует определенного контекста.

Факторы, влияющие на формирование качественных характеристик человеческого капитала, это:

- неопределенность внешней среды;
- мировые тенденции в развитии человеческого капитала;
- изменения в характере труда и трудовых отношениях;
- зависимость от уровня социально-экономического развития государства, региона, предприятия;
- уровень социализации и гуманизации общества;
- интенсификация производства.

Факторы внешней среды определяют динамику развития экономики и тенденции в развитии человеческого капитала. Так, анализ тенденций в развитии человеческого капитала за три года (2017–2019 гг.) позволил сделать вывод, что человеческий капитал – это основа российской экономики, её конкурентное преимущество и главная ценность цифровой экономики [17, с. 113; 18, с. 228]. Тенденции в развитии человеческого капитала определили и его основные проблемы:

- существование дефицита компетенций, востребованных на рынке труда (недостаточно только профессиональных навыков для цифровой экономики);
- старение системы управления персоналом в российских компаниях;
- отсутствие четкой концепции относительно системы профессионального роста и развития человеческого капитала на всех уровнях;
- дефицит практических навыков у молодых специалистов, как следствие несовершенной системы образования;
- утрачивание гибкости в системе образования (образование не успевает за изменением технологий);
- недостаток в наличии методик развития гибких навыков (soft skills);
- необходимость в стандартах в сфере подготовки кадров;
- роботизация и старение населения, которые обостряют проблему занятости;
- сложность идентификации качественных и социально-поведенческих характеристик человеческого капитала.

Следовательно, факторы внешней среды и мировые тенденции в развитии человеческого капитала, с одной стороны являются основными воздействующими и управляющими силами в формировании самого “человеческого капитала” и, с другой – стимулируют его дальнейшее развитие.

В теоретическом аспекте следует различать понятие “человеческий капитал” по уровням его формирования: на личностном уровне, на микро-, макро- и мегауровнях [5].

На личностном уровне формирования человеческий капитал — это комплекс профессиональных компетенций, сформированных в процессе

получения знаний и закрепления умений в процессе образования, практической подготовки и опыта (включая талант и социально-поведенческие характеристики), вследствие чего носитель этих знаний и умений предоставляет услуги другим людям. Следовательно, человеческий капитал можно представить, как интеллектуальный капитал, недвижимость, ценные бумаги, деньги, находящиеся в обороте, приносящие доход, и назвать его частным человеческим капиталом.

Оценить человеческий капитал на личном уровне можно несколькими способами – это самооценка (лингвистическая интерпретация уровней: высокий, средний, низкий) и метод сравнения (при наличии нормативных критериев оценки или выборе эталона) по типовым характеристикам.

Качественными характеристиками оценки человеческого капитала на личностном уровне выступают: состояние здоровья, природные способности (талант), уровень образования, хобби, нецелевые компетенции (знание языков, занятие определенным видом спорта и т. д.), социально-поведенческие характеристики, такие как выносливость, обучаемость, настойчивость, саморегулируемость.

На микроэкономическом уровне формирования человеческий капитал можно представить, как совокупность профессиональных способностей и квалификацию всех сотрудников предприятия, учитывая определенные успехи предприятия в организации трудовых отношений и развития персонала. Следовательно, человеческий капитал на уровне предприятия может быть представлен как производственный и коммерческий капитал, а прибыль предприятие получает от эффективного использования всех видов капитала. На мезоуровне человеческий капитал ассоциируется с совокупностью капитала на региональном уровне, способствует социально-экономическому развитию, обеспечивает поступления в бюджет региона и зависит от эффективного использования всех видов капитала (ресурсов) [1, с. 2682]. Капитализация человеческого капитала на уровне предприятия или региона [4, с. 477], представляет собой произведение рыночной цены компетенций и общего количества людей, обладающих этими компетенциями.

Л.Д. Сайфулина [13, с. 95] рассматривает человеческий капитал как основной фактор социально-экономического развития региона, при переходе к инновационной системе хозяйствования и активном развитии средств коммуникации и информационных технологий. Человеческий капитала на микроуровне наиболее часто оценивается с помощью физических показателей [10] (показатели уровня образования и здоровья) и денежный эквивалент.

Итак, приведем ряд качественных характеристик человеческого капитала, наиболее часто используемых на микроуровне [6, с. 162]:

- умение создать команду и работать в команде;
- скорость изменений в мышлении и в отношении к предметной области;
- способность создавать благоприятный климат в коллективе;
- мультинаправленность интересов;
- индивидуальность (креативность мышления);
- мобильность (межотраслевая, межрегиональная);
- адаптивность (психологическая, профессиональная, ментальная и т.д.);
- стрессоустойчивость;
- работоспособность и обучаемость;
- владение Digital Skills и Soft Skills;
- инициативность и инновационность.

Каждая из приведенных выше характеристик является качественно и чаще всего оценивается экспертным методом (очень высокий, высокий, средний, низкий). Практика показала, что использование математического инструментария, дает возможность провести количественную оценку качественных характеристик

человеческого капитала (например, с помощью квалиметрии, метода нечеткой логики, метода группового анализа аргументов и т. п.).

Рынок труда по-своему реагирует на все изменения и формирует свой комплекс требований к человеческому капиталу. Прогрессивная оцифровка изменяет мир труда разными способами: с одной стороны, появятся новые бизнес-модели и конкурентные структуры, с другой стороны, изменится содержание работы, организация производства и рабочих процессов [7]. Изменяется не только рынок труда, меняется и характер труда: во-первых, новые технологии размывают границы компаний; во-вторых, новые технологии преобразуют набор навыков, необходимых для работы в реальном секторе экономики; в-третьих, преувеличена угроза, которую новые технологии представляют для рабочих мест; в-четвертых, высока вероятность оттока человеческого капитала в компании неформального сектора. Чтобы удержать человеческий капитал в реальном секторе экономики, прежде всего его необходимо реально оценить, то есть провести капитализацию человеческого капитала. Сегодня практики используют много методов оценки капитализации человеческого капитала, у них есть свои достоинства и недостатки, но самое главное они позволяют принимать обоснованные и взвешенные управленческие решения [16, с. 5].

Методы оценки капитализации человеческого капитала, которые получили широкое распространение на практике, подробно проанализированы в статье Ю.Б. Ришко и Е.М. Малаховой [10; 12, с. 74–76]:

- метод капитализации деловой репутации;
- метод капитализации всех расходов, связанных с развитием человеческих ресурсов;
- метод капитализации человеческих ресурсов по исторической цене с учетом амортизации (М.В. Глаутьер, Б. Андердоун);
- метод оценки активов ЧК на основе капитализации неприобретенного «гудвилла» (Роджер Германсон);
- метод капитализации по цене возмещения (Э. Фламхольц);
- метод капитализации по возможной себестоимости (С. Хекиман, Д.Г. Джонс);
- компенсационный метод капитализации (Льва Барух и Аба Шварца) [8, с. 103–112].

Приведенные выше методы капитализации человеческого капитала имеют свои особенности, и эффективность их использования определяется условиями применения и контекстом решаемых задач, они требуют серьезной адаптации системы показателей к современным условиям.

На макроэкономическом уровне формирования человеческий капитал становится ключевым элементом цифровой экономики, в которой стираются границы в пространстве и во времени, благодаря человеческому капиталу и непосредственному его участию создается новое цифровое пространство. Капитализация человеческого капитала на макроуровне – это рыночная стоимость человеческого капитала, знания, умения, опыт и компетенции которого котируются на рынке труда.

Ряд исследователей, С.Г. Григорьев, В.В. Лукин, Д.В. Лукин, акцентируют внимание на том, что реализация концепции «информационного общества» невозможна без людей [2, с. 16], обладающих компетенциями созидателя. К числу таких компетенций относят умения (ставить реальные задачи; работать с источниками информации; накапливать, преобразовывать, хранить и анализировать информацию, необходимую для поиска решений; выбирать оптимальные решения среди альтернатив, моделировать ситуацию и возможные последствия; планировать процесс, сопровождать и осуществлять контроль за реализацией и внедрением принятых решений; осуществлять взаимодействие с коллегами) и знания (технологий моделирования и реализации; среды и условий

реализации), закрепленные на практике. Человеческий капитал становится основным активом государства, то есть человек, обладающий профессиональными компетенциями в области новых технологий, умеющий исследовать, внедрять новое и совершенствовать старое, становится базисом его социально-экономического развития. И самое главное, человек или группа людей, умеющих объединять и активизировать компетенции личностей в единый коллективный интеллект [2, с. 16], становятся основой коллективного разума.

Ю.Ш. Капкаев, А.С. Исаева и В.В. Лешинина считают, что цифровая экономика – это целостная система, пронизанная информационно-коммуникационными технологиями (устройствами и приложениями), которая способна изменить парадигму власти, предпринимательства, изменить концепцию здравоохранения, образования, логистики и мышление людей. Развитие цифровизации для России является приоритетным направлением в преобразовании общества, поэтому уже несколько лет подряд государство прикладывает максимум усилий для перехода на новый уровень развития [6, с. 160]. Следовательно, человеческий капитал становится глобальным ресурсом и ядром интеллектуального капитала. Человеческий капитал включает накопленные вложения в такие области деятельности, как образование, оздоровление, наука и т.д., является существенной частью национального богатства страны, то есть национальным человеческим капиталом [3, с. 26; 13].

На глобальном уровне (мегауровне) формирования, благодаря развитию цифровых платформ все более широкий круг людей ощущает эффект распространения новых технологий быстрее, чем когда-либо. Технологии изменяют набор навыков, востребованных работодателями, которые ценят в работниках умение решать многокритериальные задачи и работать в команде, а также более развитую способность к адаптации, повышающую мобильность работников. Всемирный банк в своем «Докладе о мировом развитии 2019» настоятельно рекомендует правительствам разных стран [16, с. 5]:

- осуществлять инвестиции в человеческий капитал, и особенно на обучение детей дошкольного возраста в целях формирования новых навыков, востребованность которых на рынке труда в ближайшем будущем будет расти, – таких, как когнитивные навыки высшего порядка и социально-поведенческие навыки;

- повышать эффективность социальной защиты в целях обеспечения всеобщего охвата социальной защищенности, которая не должна полностью определяться фактом работы по найму в реальном секторе экономики;

- активизировать мобилизацию государственных доходов, с тем чтобы обеспечить бюджетные средства для финансирования развития человеческого капитала и систем социальной защиты населения.

Современные подходы к оценке капитализации человеческого капитала – это индексные модели такие как: индекс развития человеческого потенциала; индекс знаний; индекс человеческого капитала по методологии Watson Wyatt. По своей сути, индекс человеческого капитала – это прогнозная модель, отражающая уровень последствий пренебрежения инвестициями в человеческий капитал, с точки зрения, снижения производительности труда будущих поколений.

Количественную оценку вклада здравоохранения и образования в производительность труда, уровень и качество жизни будущих поколений граждан дает индекс человеческого капитала. По уровню индекса человеческого капитала государства смогут определить, какие потери приходится на их долю (в качестве дохода) из-за дефицита человеческого капитала, и как быстро им удастся восполнить эти потери и преобразовать их в выгоды, если их реакция будет незамедлительной.

Таким образом, теория человеческого капитала в современных условиях не потеряла своей актуальности и проявляется в равной степени на всех уровнях мировой экономики. Факторы внешней среды и мировые тенденции в развитии трудовых отношений с одной стороны являются основными воздействующими и управляющими силами в формировании “человеческого капитала”, а с другой – стимулируют его развитие. Определено, что на личностном уровне человеческий капитал сопоставим с другими видами личной собственности (имущество, деньги, ценные бумаги); на микроуровне человеческий капитал ассоциируется с производственным и коммерческим капиталом предприятия; на макроуровне – это рыночная стоимость человеческого капитала, знания, умения, опыт и компетенции которого котируются на рынке труда; на мегауровне человеческий капитал становится глобальным ресурсом и ядром интеллектуального капитала. Каждый из этих уровней экономики для оценки уровня человеческого капитала использует наиболее эффективный математический инструментарий и методы оценки (сравнений и аналогий, стоимостные методы, методы капитализации, индексные модели).

Список литературы

1. Владимирова Ц.Д. Развитие теории человеческого капитала организации в цифровой экономике // Российское предпринимательство. 2018. Т. 19. № 9. С. 2671–2690. – DOI 10.18334/rp.19.9.39307.
2. Григорьев С.Г. Развитие человеческого капитала в условиях цифровизации / С.Г. Григорьев, В. В. Лукин, Д. В. Лукин // E-Management. – 2018. – № 2. – С. 13–19. – URL: <https://doi.org/10.26425/2658-3445-2018-2-13-19> (дата обращения: 26.10.2019).
3. Дятлов С. А. Формы реализации человеческого капитала в цифровой экономике / С. А. Дятлов, М. А. Доброхотов // Известия СПбГЭУ. – 2018. – № 4 (112). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/formy-realizatsii-chelovecheskogo-kapitala-v-tsifrovoy-ekonomike> (дата обращения: 26.10.2019).
4. Кельчевская Н. Р. Региональные детерминанты эффективного использования человеческого капитала в цифровой экономике / Н. Р. Кельчевская, Е. В. Ширинкина // Экономика региона. 2019. Т. 15, Вып. 2. С. 465–482. DOI 10.17059/2019-2-12.
5. Кастрюлина Ю. М. Анализ методов оценки величины человеческого капитала хозяйствующих субъектов // Экономика и экологический менеджмент. – 2013. – № 1. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-metodov-otsenki-velichiny-chelovecheskogo-kapitala-hozyaystvuyuschih-subektov> (дата обращения: 26.10.2019).
6. Капкаев Ю. Ш. Анализ качества человеческого капитала в условиях развития цифровой экономики / Ю. Ш. Капкаев, А. С. Исаева, В. В. Лешинина // Вестник ЧелГУ. – 2019. – № 3 (425). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-kachestva-chelovecheskogo-kapitala-v-usloviyah-razvitiya-tsifrovoy-ekonomiki> (дата обращения: 26.10.2019).
7. Klammer U., Steffes S., Maier, MF et al. Wirtschaftsdienst (2017) 97: 459. <https://doi.org/10.1007/s10273-017-2163-9>.
8. Lev B., Schwartz A. On the Use of the Economic Concept of Human Capital in Financial Statements // Accounting Review. 1971, January. P. 103–112.
9. Маркс К. Сочинения в 50-ти т. / К. Маркс, Ф. Энгельс. – [т. 24]. М. : Политиздат, 1960. 870 с.
10. Парушина Н. В. Методы измерения и оценки человеческого капитала (научный обзор) / Н. В. Парушина, Н. А. Лытнева, Е. А. Семиделихин // Научное обозрение. Экономические науки. – 2017. – № 2. – С. 89–99. – URL: <https://science-economy.ru/ru/article/view?id=912> (дата обращения: 24.10.2019).
11. Петти У. Политическая арифметика / Бартенев С. А. История экономических учений / С. А. Бартенев. М. : Юрист, 2001. 456 с.
12. Ришко Ю. Б. Методы оценки человеческого капитала в организации / Ю. Б. Ришко, Е. М. Малахова // Вестник ОмГАУ. – 2014. – № 4 (16). – URL:

- <https://cyberleninka.ru/article/n/metody-otsenki-chelovecheskogo-kapitala-v-organizatsii> (дата обращения: 26.10.2019).
13. Сайфуллина Л. Д. Управление человеческим капиталом в системе цифровых экономических отношений // Фундаментальные исследования. – 2018. – № 11-1. – С. 92–96. – URL: <http://fundamental-research.ru/ru/article/view?id=42306> (дата обращения: 26.10.2019).
 14. Schultz, T. Human Capital: Policy Issues and Research Opportunities / T. Schultz // Economic Research: Retrospect and Prospect. – 1972. – Vol. 6. – P. 1–84. – URL: <http://www.nber.org/chapters/c4126> (дата обращения: 26.10.2019).
 15. Thurow L. Investment in Human Capital. Belmont / L. Thurow. – 1970. – P. 15.
 16. Всемирный банк. 2019 год. Доклад о мировом развитии 2019 «Изменение характера труда». Вашингтон, округ Колумбия: Всемирный банк. – DOI10.1596/978-1-4648-1328-3.
 17. Ячменева В.М. Капитализация человеческого капитала как фактор социально-экономического развития общества / В.М. Ячменева, Д. В. Терехов // Эффективное управление экономикой : проблемы и перспективы : сборник трудов IV Всероссийской научно-практической конференции, г. Симферополь, 11–12 апреля 2019 г. / научн. ред. В. М. Ячменевой ; редкол. : Е. Ф. Ячменев, Р. А. Тимаев, Т. И. Воробец. – Симферополь : ИТ «АРИАЛ», 2019. – С. 112–114. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=37294636> (дата обращения: 26.10.2019).
 18. Ячменев Е.Ф. Анализ факторов формирования человеческого капитала / Е.Ф. Ячменев, Э.Р. Мустафаев // Исследование, систематизация, кооперация, развитие, анализ социально-экономических систем в области экономики и управления (ИСКРА – 2019): сборник трудов II Всероссийской школы-симпозиума молодых ученых, г. Симферополь – г. Судак, 02–04 октября 2019 г. / научн. ред. В.М. Ячменевой; редкол. : Е.Ф. Ячменев, Т.И. Воробец, Р.А. Тимаев. – Симферополь : ИТ «АРИАЛ», 2019. – С. 287–291. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=41170104> (дата обращения: 26.10.2019).

OVERVIEW OF THE HUMAN CAPITAL CAPITALIZATION METHODS

V. M. Ychmeneva, E. F. Ychmenev

V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

The theory of human capital, despite its lengthy retrospective, has not lost its relevance. Environmental factors and global trends in the development of labor relations contribute to the formation of the "human capital" and stimulate its further development. The aim of the study is to review existing methods of capitalization of human capital at the personal, micro, macro and mega levels, taking into account changes in environmental factors. Scientific novelty lies in the generalization of the methods of capitalization of human capital according to the levels of its formation. The obtained results are the basis for further research aimed at the formation of a system of indicators for assessing the quality of human capital at the micro level.

Keywords: capitalization, human capital, methods, tools, labor market

Об авторах:

ЯЧМЕНЕВА Валентина Марьяновна – доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой менеджмента, Институт экономики и управления ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет им. В. И. Вернадского», г. Симферополь, e-mail: v_lev@kafmen.ru

ЯЧМЕНЕВ Евгений Федорович – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры менеджмента, Институт экономики и управления ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет им. В. И. Вернадского», г. Симферополь, e-mail: evg@kafmen.ru

About the authors:

JACHMENEVA Valentina Mar'janovna – Doctor of Economics, Professor, Head of the Department of Management, V. I. Vernadsky Crimean Federal University, Institute of Economics and Management, Simferopol, e-mail: v_lev@kafmen.ru

JACHMENEV Evgenij Fedorovich – Candidate of Economic Sciences, Associate Professor Department of Management Crimean Federal University, Institute of Economics and Management, Simferopol, e-mail: evg@kafmen.ru

References

1. Vladimirova C.D. Razvitie teorii chelovecheskogo kapitala organizacii v cifrovoj jekonomike / C. D. Vladimirova // Rossijskoe predprinimatel'stvo. 2018. T. 19. № 9. S. 2671–2690. – DOI 10.18334/rp.19.9.39307.
2. Grigor'ev S. G. Razvitie chelovecheskogo kapitala v uslovijah cifrovizacii. / S. G. Grigor'ev, V. V. Lukin, D. V. Lukin // E-Management. – 2018. – № 2. – S 13–19. URL : <https://doi.org/10.26425/2658-3445-2018-2-13-19> (data obrashhenija: 26.10.2019).
3. Djatlov S. A. Formy realizacii chelovecheskogo kapitala v cifrovoj jekonomike / S. A. Djatlov, M. A. Dobrohotov // Izvestija SPbGJeU. 2018. – № 4 (112). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/formy-realizatsii-chelovecheskogo-kapitala-v-tsifrovoy-ekonomike> (data obrashhenija: 26.10.2019).
4. Kel'chevskaja N. R. Regional'nye determinanty jeffektivnogo ispol'zovaniya chelovecheskogo kapitala v cifrovoj jekonomike / N. R. Kel'chevskaja, E. V. Shirinkina // Jekonomika regiona. – 2019. – T. 15, vyp. 2. – S. 465–482. – DOI 10.17059/2019-2-12.
5. Kastrjulina Ju. M. Analiz metodov ocenki velichiny chelovecheskogo kapitala hozjajstvujushhih sub#ektov / Ju. M. Kastrjulina // Jekonomika i jekologicheskij menedzhment. – 2013. – № 1. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-metodov-otsenki-velichiny-chelovecheskogo-kapitala-hozyaystvuyuschih-subektov> (data obrashhenija: 26.10.2019).
6. Kapkaev Ju. Sh. Analiz kachestva chelovecheskogo kapitala v uslovijah razvitiya cifrovoj jekonomiki / Ju. Sh. Kapkaev, A. S. Isaeva, V. V. Leshinina // Vestnik ChelGU. – 2019. – № 3 (425). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-kachestva-chelovecheskogo-kapitala-v-usloviyah-razvitiya-tsifrovoy-ekonomiki> (data obrashhenija: 26.10.2019).
7. Klammer U., Steffes S., Maier, MF et al. Wirtschaftsdienst (2017) 97: 459. <https://doi.org/10.1007/s10273-017-2163-9>.
8. Lev B., Schwartz A. On the Use of the Economic Concept of Human Capital in Financial Statements // Accounting Review. – 1971, January. – P. 103–112.
9. Marks K. Sochinenija v 50-ti t. / K. Marks, F. Jengel's. – [t. 24] M. : Politizdat, 1960. 870 s.
10. Parushina N. V. Metody izmerenija i ocenki chelovecheskogo kapitala (nauchnyj obzor) / N. V. Parushina, N. A. Lytneva, E. A. Semidelihi // Nauchnoe obozrenie. Jekonomicheskie nauki. – 2017. – № 2. – S. 89–99. – URL: <https://science-economy.ru/ru/article/view?id=912> (data obrashhenija: 24.10.2019).
11. Petti U. Politicheskaja arifmetika / Bartenev S. A. Istorija jekonomicheskikh uchenij / S. A. Bartenev. – M. : Jurist#, 2001. – 456 s.
12. Rishko Ju. B. Metody ocenki chelovecheskogo kapitala v organizacii / Ju. B. Rishko, E. M. Malahova // Vestnik OmGAU. – 2014. – № 4 (16). –URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metody-otsenki-chelovecheskogo-kapitala-v-organizatsii> (data obrashhenija: 26.10.2019).

13. Sajfullina L. D. Upravlenie chelovecheskim kapitalom v sisteme cifrovых jekonomicheskikh otnoshenij / L. D. Sajfullina // Fundamental'nye issledovaniya. – 2018. – № 11-1. – S. 92–96. – URL: <http://fundamental-research.ru/ru/article/view?id=42306> (data obrashheniya: 26.10.2019).
14. Schultz, T. Human Capital: Policy Issues and Research Opportunities / T. Schultz // Economic Research: Retrospect and Prospect. – 1972. – Vol. 6. – P. 1–84. – URL: <http://www.nber.org/chapters/c4126> (data obrashheniya: 26.10.2019).
15. Thurow L. Investment in Human Capital. Belmont / L. Thurow. – 1970. – P. 15.
16. Vsemirnyj bank. 2019 god. Doklad o mirovom razvitii 2019 «Izmenenie haraktera truda». Vashington, okrug Kolumbija: Vsemirnyj bank. – DOI10.1596/978-1-4648-1328-3.
17. Jachmeneva V. M. Kapitalizacija chelovecheskogo kapitala kak faktor social'no-jekonomicheskogo razvitija obshhestva / V. M. Jachmeneva, D. V. Terehov // Jefferktivnoe upravlenie jekonomikoj: problemy i perspektiv: sbornik trudov IV Vserossijskoj nauchno-prakticheskoj konferencii, g. Simferopol', 11–12 aprelja 2019 g. / nauchn. red. V. M. Jachmenevoj; redkol.: E. F. Jachmenev, R. A. Timaev, T. I. Vorobec. – Simferopol': IT «ARIAL», 2019. – S. 112–114. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=37294636> (data obrashheniya: 26.10.2019).
18. Jachmenev E. F. Analiz faktorov formirovanija chelovecheskogo kapitala / E. F. Jachmenev, Je. R. Mustafaev // Issledovanie, sistematizacija, kooperacija, razvitie, analiz social'no-jekonomicheskikh sistem v oblasti jekonomiki i upravlenija (ISKRA – 2019): sbornik trudov II Vserossijskoj shkoly-simpoziuma molodyh uchenyh, g. Simferopol' – g. Sudak, 02–04 oktjabrja 2019 g. / nauchn. red. V. M. Jachmenevoj; redkol. : E. F. Jachmenev, T. I. Vorobec, R. A. Timaev. – Simferopol' : IT «ARIAL», 2019. – S. 287–291. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=41170104> (data obrashheniya: 26.10.2019).